Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Rép.no. 2061/26
L-TRAV-103/25

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU MERCREDI, 27 MAI 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY	Juge de paix, Président
Rosa DE TOMMASO	Assesseur - employeur
François SCORNET	Assesseur - salarié
Joé KERSCHEN	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE :

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Elisabeth MACHADO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Arsène THILL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

EN PRÉSENCE DE :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Olivier GOERES, avocat à la Cour, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

P R O C E D U R E :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 21 février 2025, sous le numéro 103/25.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 31 mars 2025. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 13 avril 2026 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 13 avril 2026, Maître Elisabeth MACHADO s'est présentée pour PERSONNE1.), tandis que Maître Arsène THILL s'est présenté pour la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après « la société SOCIETE1.) »). L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi a comparu par Maître Olivier GOERES en remplacement de Maître François KAUFFMAN.

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

JUGEMENT QUI SUIT :

1. **Faits**

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de *« VENDEUR - MAGASINIER »* par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 16 juillet 2014 avec effet au 1er août 2014.

Par courrier du 4 juillet 2019, PERSONNE1.) a démissionné de son poste en accordant un préavis de 1 mois.

PERSONNE1.) a été réengagé en qualité de *« VENDEUR - MAGASINIER »* par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 2 décembre 2019 avec effet au 8 janvier 2020.

Par avenant signé entre parties en date du 14 juin 2021, le requérant a été assigné à la fonction d'employé commercial pour une durée provisoire de 12 mois.

A l'issue des élections syndicales du 12 mars 2024, le requérant a été élu délégué du personnel suppléant.

Le 10 janvier 2025, le requérant s'est vu notifier une mise à pied avec effet immédiat dans les termes suivants :

SCAN DE LA MISE A PIED

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 21 février 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans.

Il demande de constater la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 2 décembre 2019 avec effet au 8 janvier 2020.

Il demande de dire que la mise à pied datée du 10 janvier 2025 est non fondée, ni justifiée, partant abusive.

Il demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants avec les intérêts légaux à compter du jour de la mise à pied, sinon de la requête jusqu'à solde :

- préjudice matériel	45.000.- euros
- préjudice moral	30.000.- euros

Il demande la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui rembourser les honoraires d'avocats de 3.500.- euros sur base de l'article 1382 du Code civil, à lui payer une indemnité de procédure de 3.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est également sollicitée.

A l'audience du 13 avril 2026, PERSONNE1.) réajuste ses demandes, il fournit un nouveau décompte et réclame désormais ce qui suit :

- indemnité compensatoire de préavis de 4 mois	19.413,64.- euros
- indemnité compensatoire de congé pendant le préavis	1.945,85.- euros
- indemnité de départ de 2 mois	9.706,72.- euros
- préjudice matériel (après déduction des indemnités de chômage perçues)	15.375,66.- euros
- honoraires d'avocat	6.000.- euros

PERSONNE1.) prétend avoir convenu avec son employeur qu'il bénéficierait d'une ancienneté à partir du 1er août 2014, date de sa première embauche.

Parallèlement à sa mise à pied, le requérant se serait vu soumettre de la part de son employeur une résiliation d'un commun accord. Le prédit document aurait présenté de manière fallacieuse le paiement des salaires des mois de janvier, février et mars 2025 en tant qu'avantage transactionnel, alors que l'article 415-10 (4), alinéa 4 du Code du travail disposerait que pendant les trois mois suivant la notification de la mise à pied, le délégué conserverait son salaire, ainsi que les indemnités et autres avantages si le contrat était maintenu.

PERSONNE1.) conteste tout faute grave. Il expose que s'il est vrai que le requérant avait, en date du 30 décembre 2024, prélevé la somme de 90.- euros du fond de caisse qui lui était confié, il aurait laissé un billet de sa part le confirmant pour éviter toute fausse suspicion, et ce alors même qu'il savait que le magasin resterait fermé le 31 décembre 2024 au 2 janvier 2025, jour de reprise de son travail auquel il comptait restituer les 90.- euros.

Toute intention délictuelle, dolosive ou frauduleuse serait dès lors non seulement formellement contestée, mais en outre surtout contredite par le prédit billet.

Quant à l'allégation d'avoir refusé à restituer les 90.- euros en date du 2 janvier 2025, PERSONNE1.) explique qu'il aurait restitué la somme de 90.- euros en date du 2 janvier 2025 à 14.00 heures au retour de sa pause de midi, pendant laquelle il aurait profité pour aller prélever la somme dans un Bancomat.

Les reproches seraient d'autant moins réels et sérieux, alors qu'il serait question d'une pratique tolérée et d'une part, que la défenderesse n'aurait pas subi le moindre préjudice, d'autre part, que le requérant jouissait d'une ancienneté de plus de 10 années sans jamais avoir reçu le moindre avertissement.

Il demande de fixer la période de référence à 36 mois en raison des circonstances de sa mise à pied, son âge lors de la mise à pied était de 51 ans et son ancienneté était de plus de 11 années.

A l'audience du 13 avril 2026, PERSONNE1.) demande à titre subsidiaire et pour autant que de besoin de déférer à la Cour Constitutionnelle une question préjudicielle. Il estime que le délégué se trouverait face à un désavantage majeur et que le principe de l'égalité devant la loi serait violé, alors qu'un salarié pourrait prétendre à l'indemnité compensatoire de préavis et à l'indemnité de départ, mais non un délégué mis à pied pour faute grave.

PERSONNE1.) réplique que le fait reproché ne serait pas assez grave, alors que l'employeur aurait déjà émis un avertissement pour les mêmes faits.

Il demande de rejeter l'offre de preuve adverse et toutes les demandes adverses.

Il explique encore que la défenderesse n'aurait pas déposé plainte pour vol et qu'il n'y aurait pas d'autres avertissements. Il conteste encore avoir reçu l'avertissement.

Quant à l'ancienneté, il explique que l'ancienneté de 11 ans serait reprise sur ses fiches de salaires.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) a exposé en premier lieu les motifs de la mise à pied. Elle conclut que la mise à pied serait justifiée.

A titre subsidiaire, elle offre de prouver les faits gisant à la base de la mise pied de PERSONNE1.) par l'audition de témoins.

Elle explique que PERSONNE1.) n'aurait pas réclamé le maintien de son salaire, conformément à l'article L-415-10 alinéa 4 du Code du travail, mais réclamerait des dommages et intérêts.

La société SOCIETE1.) réclame reconventionnellement et conformément à l'article L-415-10 (5) du Code du travail de prononcer immédiatement la résolution judiciaire du contrat de travail liant la société SOCIETE1.) à PERSONNE1.) pour les fautes graves qui lui ont été reprochées dans la mise à pied notifiée le 10 janvier 2025.

Il y aurait lieu de déclarer les demandes de la partie adverse non-fondées et de l'en débouter, alors que la mise à pied serait entièrement justifiée et nullement abusive.

Les montants réclamés seraient également formellement contestés.

Au vu de l'âge du requérant, il n'y aurait certainement pas lieu de fixer la période de référence à 36 mois.

La prétendue ancienneté de 10 ans serait contestée, alors que durant cette période de temps, PERSONNE1.) aurait démissionné de ses fonctions auprès la défenderesse et à aucun moment, il n'aurait été convenu entre parties que l'adversaire pourrait bénéficier d'une ancienneté équivalente à ses 2 périodes de travail.

Il y aurait également lieu de rejeter les demandes d'indemnité de procédure et des honoraires d'avocats. D'ailleurs, les frais d'avocats seraient pris en compte par l'ORGANISATION1.).

La société SOCIETE1.) réclame reconventionnellement une indemnité de procédure de 5.000.- euros.

La défenderesse duplique que lorsqu'il y a un vol, ce serait toujours une affaire grave.

2.3. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

A l'audience du 13 avril 2026, L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après « l'ETAT »), a demandé sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au litige, à lui rembourser le montant de 13.807,25.- euros brut avec les intérêts légaux à partir des décaissements, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde, qu'il a versé à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage au cours de la période d'avril 2025 à juillet 2025.

3. Motifs de la decision

3.1. A titre préliminaire

Conformément à l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, *« il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention. »*

Dans le même sens, l'article 1315 du Code civil dispose que *« celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation. »*

En effet, le demandeur doit démontrer l'existence du fait ou de l'acte juridique sur lequel il fonde sa prétention : *actori incumbit probatio.* Celui qui a fait la preuve des éléments nécessaires à la naissance du droit qu'il invoque ne doit pas, en outre, prouver que ce droit s'est maintenu sans être modifié. Le défendeur se mue en demandeur en tant qu'il invoque une exception : *reus in excipiendo fit actor.* Il lui appartient donc de faire la preuve des faits qu'il invoque à titre d'exceptions (R. MOUGENOT, *Droit des obligations, La preuve,* éd. Larcier, 4e éd. 2012, p.108).

La requête ayant été introduite dans les formes et délai prescrits par la loi, la demande est à déclarer recevable.

3.2. Quant à la demande de rejet des décomptes

Par courrier du 14 avril 2026, la société SOCIETE1.) demande le rejet de deux décomptes versés par le mandataire du requérant le 13 avril 2026 à 18.53 heures.

Elle demande le rejet au motif que les décomptes n'auraient pas été communiqués avant la prise en délibéré.

Le tribunal constate que le requérant avait déjà communiqué un premier décompte reprenant le montant réclamé de 60.248,82.- euros lors de l'audience des plaidoiries.

La société SOCIETE1.) a contesté d'une part l'ancienneté prise en compte par le requérant en raison de sa démission du 4 juillet 2019 et d'autre part le fait de ne pas avoir retranché les indemnités de chômage.

Sur demande du tribunal, le requérant a par conséquent versé un décompte après avoir pris en compte la déduction des indemnités des chômages et un second décompte alternatif avec l'ancienneté repris suite au second contrat de travail conclu entre parties.

Si l'article 64 du Nouveau Code de procédure civile impose l'obligation aux parties de *« se faire connaître mutuellement en temps utile les moyens de fait sur lesquels elles fondent leurs prétentions, les éléments de preuve qu'elles produisent et les moyens de droit qu'elles invoquent afin que chacune soit à même d'organiser sa défense »*, toujours est-il qu'en l'espèce, le décompte produit se fonde sur les renseignements fournies à l'audience et en réponse aux contestations de la partie adverse. Il s'agit partant d'une correction du décompte, qui n'a que pour finalité de synthétiser les développements oraux faits par le mandataire de PERSONNE1.) à l'audience.

Il n'y partant pas lieu de rejeter ces décomptes.

3.3. <u>Quant à l'ancienneté à prendre en compte</u>

PERSONNE1.) soutient avoir une ancienneté de près de 11 ans en faisant référence au premier contrat de travail du 16 juillet 2014.

Conformément aux plaidoiries de la société SOCIETE1.), le requérant ayant démissionné par courrier du 4 juillet 2019, l'ancienneté commence à courir à partir du 8 janvier 2020 et ce, suivant la signature du second contrat du 2 décembre 2019.

Le contrat du 2 décembre 2019 indique d'ailleurs expressément :

> *« Le présent contrat annule et remplace intégralement tous accords, même verbaux antérieurement passés entre les parties. »*

Le tribunal constate, à l'instar de la société SOCIETE1.), qu'aucune clause reprenant l'ancienneté au 1er août 2014 (suivant premier contrat du 16 juillet 2014) n'est stipulée au sein du second contrat du 2 décembre 2019, de sorte que l'ancienneté du requérant au jour de la mise à pied du 10 janvier 2025 était de 5 années.

3.4. <u>Quant à la résiliation du contrat de travail</u>

L'article L.415-10 (4) alinéa 6 du Code du travail permet au délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, de :

« *saisir, dans les trois mois de la notification de la mise à pied, le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cession du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale.* ».

La résiliation du contrat de travail constitue une conséquence automatique de l'option choisie par le délégué qui demande des dommages et intérêts sur base de l'article L.415-10 (4) alinéa 6 du Code du travail, que le tribunal devra accorder sur simple demande du salarié.

Conformément à la demande de PERSONNE1.), il y a dès lors lieu de constater la résiliation du contrat de travail avec effet au 10 janvier 2025.

3.5. <u>Quant à la mise à pied</u>

Aux termes de l'article L.415-10 (4) du Code du travail, « *Le délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, peut saisir, dans les trois mois de la notification de la mise à pied, le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 à l'issue de la période fixée à l'alinéa 4. «*

En l'espèce, il convient en premier lieu de constater que la requête a été introduite le 21 février 2025, soit dans les formes prévues par la loi et dans le délai de trois mois prescrit à l'article L.415-10 (4) alinéa 6 du Code du travail, elle est partant recevable à cet égard.

L'article L.415-10 (4) du Code du travail dispose encore que : « *(4) En cas d'invocation d'une faute grave, le chef d'entreprise a la faculté, dans le respect des dispositions prévues au paragraphe 3 de l'article L. 121-6, de notifier une mise à pied au délégué. Cette décision doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au délégué et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.*

Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résolution judiciaire pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute. »

Par analogie avec la lettre de licenciement avec effet immédiat, la lettre de mise à pied pour motif grave doit permettre au salarié mis à pied de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de déterminer quelle position adopter face à cette mesure, elle doit être de nature à fixer les griefs invoqués de telle sorte à éviter que l'auteur de la mise à pied puisse a posteriori faire état de motifs différents et elle doit finalement permettre aux juridictions, éventuellement saisies, d'apprécier la gravité des reproches.

La précision doit répondre aux exigences suivantes :

- elle doit d'abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir payement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et abusif;
- elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture;
- et elle doit finalement permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir pris, den date du 30 décembre 2024, un montant de 90.- euros dans le fond de caisse, tout en y laissant un bout de papier avec ses initiales *CV* dans la caisse concernée. Elle expose que pour elle, il serait question d'un vol, d'un abus de confiance sinon d'une escroquerie. Afin de cacher cette infraction, le requérant aurait encore proposé de remettre l'argent en cause au plus tard pendant la pause de midi du 2 janvier 2025, ce qu'il n'aurait que fait après avoir été interpellé par PERSONNE2.).

Force est de constater, à la lecture de la lettre de mise à pied du 10 janvier 2025, que l'employeur explique de manière suffisamment précise comment et dans quelles circonstances il a constaté les faits et pour quelles raisons ils constituent, à ses yeux, des fautes graves de nature à justifier la mise à pied du requérant.

Il s'ensuit que le moyen relatif à l'imprécision des motifs n'est pas fondé.

En ce qui concerne l'avertissement du 7 janvier 2025 mentionné par l'employeur lors de l'audience, il est certes vrai, qu'un employeur, qui après avoir constaté un comportement fautif d'un salarié, lui fait parvenir un avertissement, ne peut invoquer ledit comportement dans le cadre d'un licenciement que s'il établit d'autres faits postérieurs à celui qui a fait l'objet d'un avertissement.

L'employeur ne saurait en effet fonder un licenciement sur le seul fait de son salarié qui, dans un premier stade, ne lui a pas paru d'une telle gravité telle que cette mesure ultime lui ait paru utile.

Or, si un même fait ne peut donc être sanctionné deux fois en ce sens que s'il a fait l'objet d'un avertissement, il ne peut plus ultérieurement motiver un licenciement, il en est autrement si le salarié a commis depuis le dernier avertissement une nouvelle faute, auquel cas l'employeur peut invoquer, en complément de ce nouveau grief, un grief déjà sanctionné par un avertissement.

Dans le cas d'espèce, l'avertissement du 7 janvier 2025 et les motifs du courrier de mise à pied du 10 janvier 2025 sont exactement les mêmes.

Contrairement aux plaidoiries du mandataire de la société SOCIETE1.), il s'agit exactement des mêmes motifs.

Or, le requérant n'a pas soulevé qu'il serait question d'une double sanction, mais a au contraire soutenu ne jamais avoir reçu le prédit avertissement du 7 janvier 2025.

Etant donné qu'aucune preuve d'envoi ou de réception de l'avertissement du 7 janvier 2025 n'est versée, le tribunal constate que le requérant n'a pas reçu le prédit avertissement, de sorte que la société SOCIETE1.) peut en faire état dans sa mise à pied du 10 janvier 2025.

Quant au motif invoqué, il est encore admis que les fautes du délégué du personnel justifiant sa mise à pied doivent être de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Pour qu'il y ait faute grave permettant la résolution judiciaire du contrat de travail du salarié délégué, il faut que le fait lui imputé soit tel que son maintien ne peut être toléré plus longtemps sans nuire à l'entreprise.

Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité et de la gravité des faits invoqués dans le courrier de mise à pied.

Il est de jurisprudence constante en la matière que la faute d'un délégué ne doit pas être plus lourde que celle d'un collègue qui n'a pas cette qualité, le raisonnement contraire serait plutôt admissible si l'on admet qu'un délégué doit servir d'exemple aux autres membres du personnel.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes graves procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de la situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences d'une mise à pied.

PERSONNE1.) ne conteste pas la réalité des faits mais en remet en question le caractère sérieux.

Il explique qu'il n'aurait jamais voulu voler le montant de 90.- euros, alors qu'il aurait laissé un bout de papier avec ses initiales. Il prétend encore qu'il s'agit d'une pratique courante au sein de la société SOCIETE1.).

Aucune pièce n'est versée afin de prouver qu'il serait question d'une pratique courante au sein de la société SOCIETE1.).

La société SOCIETE1.) explique qu'il serait question d'un vol. Elle explique qu'une infraction serait toujours un motif grave.

Le tribunal constate au vu des déclarations des mandataires des parties, qu'aucune plainte pénale n'a été déposée.

Le tribunal en déduit que la société SOCIETE1.) n'a dans un premier temps pas trouvé les faits reprochés suffisamment graves, ce qui explique également l'avertissement du 7 janvier 2025.

Le tribunal constate encore que PERSONNE1.) a laissé un bout de papier reprenant ses initiales, ce qui contredit une intention de vouloir voler une partie du fonds de caisse.

Il s'ensuit que le fait reproché n'est pas suffisamment grave.

Dès lors, au vu de ce qui précède, il convient de constater que la mise à pied avec effet immédiat du 10 janvier 2025 de PERSONNE1.) est à déclarer abusive.

3.6. <u>Quant à l'indemnisation et à la question préjudicielle</u>

PERSONNE1.) pose la question préjudicielle suivante :

L'article L. 124-6 et L.124-7 du Code du travail sont-ils conformes au droit d'égalité devant la loi et au droit de non-discrimination tels que prévus aux articles 15(1) et 15(2) de la Constitution, en ce qu'ils ne vises pas les salariés jouissant du statut de délégué du personnel en cas de résiliation du contrat de travail judiciairement constatée aux torts de l'employeur sur base de l'article L.415-10 (4) du Code du travail au motif d'une prétendue faute grave, jugée abusive par la Juridiction de travail, les salariés jouissant du statut du délégué du personnel se voient privés d'une indemnité compensatoire de préavis, ainsi que d'une indemnité de départ.

D'une part, un salarié jouissant du statut du délégué du personne n'en resterait pas moins et avant tout un salarié lié par un contrat de travail au même titre que les autres salariés et d'autre part, si les modalités de cessation du contrat de travail d'un salarié jouissant du statut de délégué du personnel sont plus restrictives, la constations judiciaire de la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur à la suite d'une mise à pied pour faute grave jugée illicite équivaudrait, pas sa nature et ses effets, à un résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée non autorisée par l'article L. 124-10 du Code du travail.

L'article L.415-10 (4) alinéa 6 du Code du travail issu de la réforme du statut des délégués du personnel introduite par la loi du 23 juillet 2015 portant notamment réforme du dialogue social à

l'intérieur des entreprises, ne règle pas la question si le délégué indûment mis à pied et optant pour faire constater judiciairement la résiliation de son contrat de travail est en droit de prétendre à une indemnité compensatoire de préavis et à une indemnité de départ. Compte tenu de la période de maintien du salaire de 3 mois prévue à l'article L.415-10 (4) alinéa 4 du Code du travail, cette question revêt dans les faits une importance pour les délégués ayant au moins une ancienneté de service de cinq ans ce qui est le cas en l'espèce.

Cette question a déjà été tranchée par une décision rendue par le tribunal de travail de Luxembourg autrement composé en date du 12 février 2024 n° 551/24, L-TRAV-123/21 qui a décidé que le délégué est en droit de réclamer une indemnité compensatoire de préavis et une indemnité de départ ainsi que des dommages et intérêts en lien avec la perte de son emploi.

Une autre décision du tribunal de travail de Luxembourg plus récent et autrement composé du 20 février 2025 n°681/25, L-TRAV-517/24 a décidé le contraire.

Le tribunal estime également qu'il y a lieu de se référer aux décisions rendues par la Cour d'appel qui ont tranché ce problème.

Ainsi, il a été décidé dans un arrêt rendu en date du 7 décembre 2023 (numéro CAL-2022-00141) que « *Ladite disposition [l'article L.415-10 (4) alinéa 6 du Code du travail] ne comporte pas non plus de renvoi aux articles spécifiques du Code du travail. Dès lors qu'aucune disposition légale ne permet au délégué, optant pour une action en dédommagement, de réclamer une indemnité compensatoire de préavis et une indemnité de départ et que la constatation judiciaire de la résiliation du contrat de travail n'équivaut pas à un licenciement, les demandes en obtention desdites indemnités sont à déclarer non fondées*. »

De même, la Cour d'appel a décidé dans un arrêt du 25 janvier 2024 (numéro CAL-2021-00154), après avoir cité l'article L.415-10 (4) alinéa 6 du Code du travail, que « *Cette disposition ne prévoit pas que le délégué dont le contrat de travail a cessé dans les conditions citées ci-dessus, ait droit à une indemnité compensatoire de préavis et, le cas échéant, à une indemnité de départ. Il ne contient pas non plus de renvoi aux articles pertinents du Code du travail. Force est de constater qu'aucune disposition légale ne permet au délégué, optant pour une action en dédommagement, de réclamer une indemnité compensatoire de préavis et une indemnité de départ. Il importe de noter que le législateur a conféré au délégué du personnel irrégulièrement mis à pied, le droit d'obtenir un dédommagement « spécifique », selon les termes de l'article L. 415 (4) du Code du travail, ainsi que le droit de solliciter le maintien de sa rémunération, en dépit de l'absence de prestation de travail. La constatation judiciaire de la résiliation du contrat de travail n'équivaut pas à un licenciement.* »

Dès lors, les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ et en paiement d'une indemnité de préavis, ainsi que des congés accumulés durant la période de préavis sont à rejeter comme non fondées.

3.7. <u>Préjudice matériel</u>

En ce qui concerne le dommage matériel, PERSONNE1.) réclame actuellement la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 15.375,66.- euros bruts correspondant à la perte de salaires subies.

Il a en effet conclu un nouveau contrat de travail en date du 24 juillet 2025 avec effet au 1er août 2025.

Au vu des pièces certifiant la recherche active d'un nouvel emploi, le Tribunal retient donc qu'une période de référence de 3 mois (mois intégral), soit à partir de mai 2025 aurait dû suffire pour lui permettre de retrouver un emploi. Au-delà de ce délai, la perte de rémunération ne saurait être considérée comme étant en lien causal avec le licenciement prononcé.

Il ressort du décompte versé à l'audience que le requérant a effectué ses calculs sur base d'un salaire mensuel de 4.853,41.- euros et par après un salaire mensuel de 4.974,75.- euros en prenant compte une indexation de 2,5% à partir de mai 2025. Le calcul n'est pas précisé et aucune pièce ne renseigne les prédits salaires mensuels.

Il ressort des fiches de salaires de février 2025 et mars 2025 que le salaire mensuel du requérant était de 4.794,59.- euros.

La demande du requérant est partant fondée, en principe, pour le montant de 14.383,77.- euros brut (= 3 x 4.794,59.- euros brut).

Il résulte du décompte versé par l'ETAT à l'appui de sa demande que pour le mois de mai 2025 à juillet 2025, le requérant a perçu des indemnités de chômage à chaque fois de 3.958,72.- euros brut, pour un total de 11.876,16.- euros brut.

Il y a partant lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts à concurrence du montant de **2.507,61.- euros brut** (14.383,77.- euros brut - 11.876,16.- euros) et de condamner la société SOCIETE1.) à lui payer ce montant avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

En application des dispositions de l'article L.521-4 (5) du Code du travail, il y a lieu de condamner la société SOCIETE1.) à payer à l'ETAT, pour la période de mai à juillet 2025, la somme de **11.876,16.- euros brut**.

3.8. <u>Préjudice moral</u>

L'indemnisation du préjudice moral subi par le délégué du personnel indûment mis à pied et dont le contrat de travail se trouve résilié par la suite, vise à réparer, d'une part, les soucis éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains, ainsi que l'atteinte portée à sa dignité de salarié et, d'autre part, le « *dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec le statut de délégué jouissant d'une protection spéciale* ». (cf. cour d'appel, 7 décembre 2023 numéro CAL-2022-00141).

Eu égard à l'ancienneté de 5 ans du requérant, aux circonstances de la cessation du contrat de travail et au statut d'ancien délégué du personnel, il convient de *fixer ex æquo et bono* à **5.000.- euros le préjudice moral global**, toutes causes confondues, que PERSONNE1.) a subi du fait de l'atteinte à sa dignité de salarié et d'ancien délégué.

4. Quant aux demandes accessoires

4.1. Honoraires d'avocats

La requérante demande la condamnation de son employeur à lui rembourser les frais et honoraires d'avocats.

Il est aujourd'hui de principe que les honoraires que le justiciable doit exposer pour obtenir gain de cause en justice constituent un préjudice réparable qui trouve son origine dans la faute de la partie qui succombe (Cour de cassation, 9 février 2012, arrêt n° 5/12, JTL 2012, n° 20, page 54 ; CA, 9ème chambre, 20 novembre 2014, n° 39.462 du rôle). Les frais et honoraires d'avocat peuvent ainsi donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure.

Or, le droit d'agir en justice pour être entendu par le juge sur le fond d'une contestation constitue un droit fondamental dont l'exercice n'est susceptible d'engager la responsabilité de son auteur qu'en présence d'un abus résultant d'une intention malveillante, d'une erreur grossière équipollente au dol ou d'une légèreté blâmable.

Comme aucune faute dans le sens prédécrit n'est établie dans le chef de la défenderesse, le requérant est à débouter de sa demande en indemnisation pour frais d'avocat, basée sur les articles 1382 et 1383 du Code civil.

4.2. Indemnité de procédure

Les parties sollicitent en outre chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (cf. Cass., n° 60/15 du 2 juillet 2015, n° 3508 du rôle).

Les parties n'ayant pas établi la condition d'iniquité prévue par la loi, leurs demandes respectives sont à déclarer non fondées.

4.3. Exécution provisoire

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, l'exécution provisoire n'est pas fondée pour la condamnation relative à la condamnation au paiement de dommages-intérêts qui ne constituent pas des créances salariales.

Il s'ensuit que cette demande n'est pas fondée.

4.4. <u>Frais et dépens</u>

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

P A R C E S M O T I F S :

le Tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort

reçoit la demande en la forme ;

dit qu'il n'y a pas lieu de rejeter les décomptes versées durant le délibéré ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il :

- **augmente** sa demande en remboursement des frais et honoraires d'avocats au montant de 6.000.- euros ;
- **diminue** sa demande indemnisation de son préjudice matériel au montant de 15.375,66.- euros ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) tendant à voir constater la résiliation du contrat de travail ;

constate la résiliation du contrat de travail avec effet au 10 janvier 2025 ;

déclare abusive la mise à pied de PERSONNE1.) intervenue en date du 10 janvier 2025 ;

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité de départ et d'une indemnité compensatoire de congés pendant le préavis, **partant en déboute** ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **2.507,61.- euros brut** au titre de préjudice matériel, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral subi ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **5.000.- euros,** *évalué ex aequo et bono*, toutes causes confondues au titre de préjudice moral, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi dirigée contre la société anonyme SOCIETE1.) SA ;

partant condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi la somme de **11.876,16.- euros brut** avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

rejette la demande de PERSONNE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocats ;

rejette les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile **;**

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté du Greffier **Joé KERSCHEN**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Fakrul PATWARY, Juge de paix	Joé KERSCHEN, Greffier